

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

TESIS

**GESTIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO
DE DOCENTES - AUXILIARES DE EDUCACIÓN INICIAL DE LA
RED 08 DE LA UGEL 02 DE SAN MARTÍN DE PORRES AÑO 2 013**

**PARA OBTENER EL GRADO DE:
MAGISTER EN EDUCACIÓN
CON MEMCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.**

AUTOR:

Br. JULIA MERY PORTELLA RAMIREZ

ASESOR:

Dr. ALEJANDRO SABINO MENACHO RIVERA

LIMA – PERÚ

2014

Dedicatoria

Dedico este trabajo a Dios, por darme salud, a mis queridos Padres, por su apoyo incondicional para el logro de nuestros objetivos personales y profesionales, a mi esposo e hijos.

Agradecimiento

A mi familia, por apoyarnos y comprender las horas de distancia en este tiempo y a Dios, por brindarnos salud, paciencia, valor para seguir adelante.

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos de la sección de Postgrado de la Universidad César Vallejo para optar el grado de Magíster en Educación con mención en Administración de la Educación, presento el trabajo de investigación descriptivo correlacional denominado: Gestión del clima organizacional en el desempeño de docentes auxiliares de educación inicial de la RED 08 de la UGEL02 de San Martín de Porres año 2,013.

La investigación tiene la finalidad de establecer la relación de la gestión del clima organizacional en el desempeño de docentes auxiliares de educación inicial.

La presente investigación está dividida en cuatro capítulos:

En el Capítulo I se expone el planteamiento del problema: incluye formulación del problema, los objetivos, la justificación, las limitaciones y los antecedentes. En el Capítulo II: que contiene el Marco teórico sobre el tema a investigar el clima organizacional en el desempeño de docentes auxiliares de educación inicial. En el Capítulo III: se desarrolla el trabajo de campo y el proceso de la contrastación de hipótesis; las variables de estudio, diseño, población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis. Finalmente el Capítulo IV corresponde a la interpretación de los resultados; que comprende la descripción y discusión del trabajo de estudio.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

Índice

	Página
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	iv
Lista de tablas	viii
Lista de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
Introducción	xiii
CAPITULO I PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1 Planteamiento del problema de investigación.	16
1.2 Formulación del problema	18
1.2.1 Problema general	18
1.2.2 Problemas específicos	19
1.3 Justificación	19
1.4 Limitaciones	19
1.5 Antecedentes	21
1.5.1 A nivel Internacional.	23
1.5.2 A nivel nacional.	25
1.6 Objetivos	23
1.6.1 Objetivo general	28
1.6.2 Objetivos específicos	28
CAPITULO II MARCO TEÓRICO	
2.1. Definición de variable 1	31
2.1.1 Definiciones de Gestión.	31

2.1.2	Clima.	32
2.1.3	Clima organizacional.	33
2.1.4	Gestión de clima organizacional.	37
2.1.5	Dimensiones de la gestión del clima organizacional	37
2.2	Definición de la variable 2	45
2.2.1	Desempeño docente.	45
2.3	Definición de términos básicos	50
CAPITULO III MARCO METODOLÓGICO		
3.1	Hipótesis	58
3.1.1	Hipótesis general	58
3.1.2	Hipótesis específicas	58
3.2	Variables	58
3.2.1	Definición conceptual	58
3.2.2	Definición operacional	59
3.3	Metodología	62
3.3.1	Tipo de estudio	62
3.3.2	Diseño	62
3.4	Población y muestra	63
3.4.2	Muestra	64
3.5	Método de investigación	64
3.6	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	64
3.6.1.	Técnica de recolección de datos	65
3.7	Método de análisis de datos	67
CAPITULO IV RESULTADOS		
4.1.	Descripción de resultados	69
4.2	Prueba de hipótesis específica 1	73

4.3 Discusión.	81
CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS	
CONCLUSIONES	86
SUGERENCIAS	87
ANEXOS	
ANEXO 1 Cuestionario de gestion de clima organizacional y desempeño docente	
ANEXO 2 Certificado de validez de expertos	
ANEXO 3 Cuadro de consolidacion de datos gestion de clima organizacional	
ANEXO 4 Cuadro de consolidación de datos desempeño docente	

Lista de tablas

		Página
Tabla 1	Matriz de operacionalización de la variable Gestión del Clima docente Organizacional.	44
Tabla 2	Matriz de operacionalización de la variable Desempeño Docente	45
Tabla 3	Distribución de la población por instituciones educativas.	47
Tabla 4	Distribución de la muestra de docentes auxiliares de educación inicial	48
Tabla 5	Ficha técnica ño docente	49
Tabla 6	Expertos.	50
Tabla 7	Confiabilidad del instrumento gestión del clima organizacional y el desempeño docente.	50
Tabla 8	Gestión del clima organizacional y el desempeño docentes de auxiliares de educación inicial	54
Tabla 9	Relación y nivel de significación entre la gestión del clima organizacional, y el desempeño docentes auxiliares de educación inicial	56
Tabla 10	Gestión del clima organizacional y la Planificación Curricular del desempeño docentes.	57
Tabla 11	Relación y nivel de la gestión del clima organizacional y la planificación curricular del desempeño docentes de auxiliares de educación inicial.	58
Tabla 12	Gestión del clima organizacional y la competencia académica del desempeño docente.	59

Tabla 13	Relación y nivel de la gestión del clima organizacional y Competencia Académica del desempeño docentes de auxiliares de educación inicial.	60
Tabla 14	Gestión del clima organizacional y la promoción de la participación del desempeño docente.	61
Tabla 15	Relación y nivel de la gestión del clima organizacional y la promoción de la participación del desempeño docente.	62
Tabla 16	Gestión del clima organizacional y la evaluación del aprendizaje de la participación del desempeño docente.	63
Tabla 17	Relación y nivel de la gestión del clima organizacional y la evaluación de aprendizajes del desempeño docente	64

Lista de Figuras

		Página
Figura 1	Niveles de Gestión del clima organizacional y el desempeño docentes de auxiliares de educación inicial.	54
Figura 2	Niveles de Gestión del clima organizacional y la planificación curricular del desempeño docentes de auxiliares de educación inicial.	57
Figura 3	Niveles de Gestión del clima organizacional y la competencia académica del desempeño docentes de auxiliares de educación inicial.	59
Figura 4	Niveles de Gestión del clima organizacional y la promoción de la participación del desempeño docentes de auxiliares de educación inicial.	61
Figura 5	Niveles de Gestión del clima organizacional y la evaluación del aprendizaje en el desempeño docentes de auxiliares de educación inicial.	63

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión del clima organizacional y el desempeño de los docentes auxiliares de educación inicial de la RED 08 de la UGEL02 de San Martín de Porres 2013? y el objetivo general fue: Determinar la relación que existe entre Gestión del clima organizacional; en el desempeño docentes de auxiliares de educación inicial de la RED 08 de la UGEL 02 de San Martín de Porres 2013?

El tipo de investigación fue básica de naturaleza descriptiva – correlacional, el diseño fue no experimental de corte transversal-correlacional. La muestra estuvo conformada por 96 docentes auxiliares del nivel inicial. Se aplicó la técnica de la encuesta con cuestionario tipo escala de Likert para ambas variables.

En la investigación, se ha encontrado que existe una correlación optima entre gestión del clima organizacional y el desempeño docente de auxiliares de educación inicial de la Red N° 08, UGEL N° 02 – San Martin de Porres.

Palabras claves: Gestión clima organizacional, desempeño docente auxiliares.

Abstract

The present research had as general problem : What is the relationship between organizational climate and management performance of initial education paraprofessionals NETWORK UGEL02 08 of the San Martin de Porres 2,013 ? and the overall objective was : To determine the relationship between organizational climate management , in the performance of teachers' aides initial education UGEL RED 08 02 San Martin de Porres 2013 ?

The research was basic descriptive - correlational, non-experimental design was cross - sectional correlational . The sample consisted of 96 teaching assistants from the initial level . The art of the survey questionnaire Likert scale was used for both variables.

In research, it has been found that there is a correlation between optimal management of organizational climate and teacher performance auxiliary initial education Red No. 08 , No. 02 UGELs - San Martin de Porres.

Keywords : Managing organizational climate, teaching aids performance.

Introducción

El clima organizacional y el desempeño docente es importante el sector educativo donde podemos identificar diferentes variables positivas o negativas que pueden afectar el desempeño académico de los estudiantes así como el desenvolvimiento adecuado de los docentes. Donde el ambiente en el cual se desarrollan los niños debe ser adecuado y tengan experiencias significativas en bien de un real aprendizaje.

En la gestión del clima organizacional en el desempeño docente es un proceso de cambio de largo plazo, conformado por los siguientes actores (directivos, docentes, auxiliares, alumnos, padres de familia, comunidad, supervisores y personal de apoyo) que permita mejorar la eficacia, eficiencia, equidad, la pertinencia y la relevancia de la educación.

La gestión del clima organizacional en la dinámica en la organización de las instituciones educativas se manifiesta como un proceso complejo porque va ligado a las percepciones y motivaciones personales, a las experiencias de cada integrante al interior de la organización y al compromiso de mejorar cada día.

En la actualidad se da mucha importancia a la modernización apoyado en los adelantos tecnológicos implementado cambios al interior de las instituciones, como contar con un plan estratégico en cada institución educativa, con visión, misión, valores, metas que cumplir, en beneficio de toda la organización, donde el fin supremo es el estudiante.

En la presente investigación la gestión del clima organizacional se logró conocer su incidencia en el desempeño docente de auxiliares de educación inicial mediante la aplicación de un cuestionario a los docentes y el consiguiente procesamiento estadístico de los datos se llegó a comprobar la hipótesis planteada y conseguir conclusiones definitivas.

La presente investigación gestión del clima organizacional en el desempeño docente sirva como apoyo a otras investigaciones para realizar mejoras en las instituciones educativas en busca de la excelencia de la educación.

La presente investigación está dividida en IV capítulos:

En el Capítulo I, se expone el planteamiento del problema de investigación: incluye formulación del problema, los objetivos, la justificación, las limitaciones y los antecedentes.

En el Capítulo II, contiene el marco teórico sobre el tema a investigar: Clima institucional y el desempeño docente. Son las diversas teorías, conceptos y leyes vigentes referidas a la gestión del clima organizacional y desempeño docente.

En el Capítulo III, desarrolla la metodología empleada, hipótesis, las variables de estudio, diseño, población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis.

El Capítulo IV, corresponde a la interpretación de los resultados, que comprende la descripción y discusión del trabajo de estudio. Representado en tablas y figuras estadísticas resultado de las encuestas realizadas.

Finalmente las conclusiones y sugerencias del trabajo de investigación y las referencias bibliográficas utilizadas.